

# TAULA PER ÀFRICA

Estratègia de genere.

Febrer de 2024

## Introducció.

Aquesta estratègia de gènere té com a objectiu integrar de manera efectiva i transversal de la perspectiva de gènere en totes les àrees de treball i accions de l'organització, tant a nivell intern com extern. La promoció de la igualtat de de gènere és crucial perquè busca eliminar la discriminació i les desigualtats promovent la igualtat d'oportunitats, combatent l'exclusió, enfortint el diàleg en incloure a dones en la presa de decisions, impulsant el desenvolupament sostenible en aprofitar el talent de tota la societat i reduint la pobresa en garantir un accés equitatiu a recursos i oportunitats.

## Marc de l'estratègia

El marc d'aquesta estratègia tracta de promoure la igualtat de gènere en totes les àrees i activitats de l'organització, garantint la participació equitativa, el respecte als drets humans i l'eliminació de la discriminació per motius de gènere en totes les seves formes. **Així mateix es deriven tres objectius els quals se centren en:**

1. Promoure la igualtat de gènere en totes les àrees de treball, assegurant que homes i dones tinguin les mateixes oportunitats de participació, desenvolupament i reconeixement, fomentant un ambient laboral inclusiu i respectuós, lliure de discriminació i violència de gènere, on es promogui la diversitat i es valori la contribució de tots els membres de l'equip, independentment del seu gènere.
2. Lluitar pel posicionament en rols de poder de les dones tant a nivell d'organització com a nivell d'actuacions, dins i fora del territori Balear.
3. Sensibilitzar i conscienciar la comunitat que rodeja l'entitat sobre la importància de la igualtat de gènere, el respecte als drets humans i l'eliminació d'estereotips i rols de gènere

tradicionals, impulsant la participació activa de les dones en la presa de decisions a tots els nivells de l'organització.

## **Estratègia d'actuació**

L'estratègia de gènere de Taula per Àfrica es centraria en l'organització interna de l'entitat, el seu funcionament i l'adaptació dels processos. Això implicaria:

1. Implementar polítiques d'igualtat de gènere a nivell de l'organització interna promovent una participació equitativa en tots els nivells de l'organització, des de la junta directiva fins al personal operatiu.
2. Desenvolupar programes de sensibilització i capacitació de gènere en el funcionament de l'entitat per al voluntariat , assegurant que tots els membres compreguin i apliquin els principis d'igualtat en el seu treball diari.
3. Integrar la perspectiva de gènere en tots els processos i activitats de l'organització, des de la planificació de projectes fins a l'avaluació d'impacte, garantint així que s'abordin adequadament les necessitats i realitats d'homes i dones en totes les intervencions de l'entitat .

**Concretar aquest marc estratègic és fonamental per a:**

1. Definir accions específiques que estableixin una direcció clara i un enfocament precís per a aconseguir els objectius proposats.
2. Les accions concretes permeten mesurar de manera efectiva el progrés cap a l'assoliment dels objectius.
3. En tenir accions concretes es pot assignar de manera eficient els recursos financers, humans i materials.

4. La concreció d'accions permet identificar clarament les responsabilitats de cada actor involucrat en la implementació de l'estratègia.

5. Les accions faciliten la comunicació tant interna com externa.

**Estratègia 1.** Implementar polítiques d'igualtat de gènere a nivell de l'organització interna promovent una participació equitativa en tots els nivells de l'organització, des de la junta directiva fins al personal operatiu. És important implementar polítiques d'igualtat de gènere en l'estructura organitzativa perquè garanteix un ambient laboral just i equitatiu per a totes les persones, independentment del seu gènere. En promoure la participació equitativa en tots els nivells de l'organització, s'incorporen diverses perspectives i experiències, enriquint així la presa de decisions i la qualitat de les accions implementades. Això no sols millora el clima laboral, sinó que també fa que sigui més atractiva com a ocupador/a i demostra el seu compromís amb els principis d'equitat i no discriminació, complint amb estàndards i normatives en aquest àmbit.

**Objectiu 1.** Promoure la igualtat de gènere en totes les àrees de treball, assegurant que homes i dones tinguin les mateixes oportunitats de participació, desenvolupament i reconeixement, fomentant un ambient laboral inclusiu i respectuós, lliure de discriminació i violència de gènere, on es promogui la diversitat i es valori la contribució de tots els membres de l'equip, independentment del seu gènere.

**Acció 1.** Elaborar un codi de conducta intern que promogui la igualtat de gènere, la diversitat i la no discriminació, incloent-hi polítiques clares sobre assetjament i violència de gènere en el lloc de treball.

**Acció 2.** Desenvolupar un pla d'acció anual que inclogui metes específiques per a millorar la participació equitativa d'homes i dones en diferents àrees de l'organització, com la presa de decisions, la representació en esdeveniments i l'assignació de responsabilitats.

**Estratègia 2.** Desenvolupar programes de sensibilització i capacitació de gènere en el funcionament de l'entitat per al personal, assegurant que tots els membres compreguin i apliquin els principis d'igualtat en el seu treball diari.

Desenvolupar programes de sensibilització i capacitació de gènere a l'entitat és fonamental per a crear un ambient laboral inclusiu i promoure pràctiques lliures de discriminació de gènere. Aquests programes permeten que el personal tant a les Balears com al Senegal compregui la importància de la igualtat de gènere i com aplicar aquests principis en el seu treball diari. A més, contribueixen a sensibilitzar a tot l'equip sobre les diverses formes de discriminació de gènere i la importància de promoure la diversitat i valorar les contribucions de tots els membres, independentment del seu gènere. Això no sols millora la cultura organitzacional, sinó que també enforteix la capacitat de TAULA PEEER AFRICA per a treballar de manera efectiva en projectes i activitats que abordin les qüestions de gènere de manera més inclusiva i equitativa.

**Objectiu 2.** Lluitar pel posicionament en rols de poder de les dones tant a nivell d'organització com a nivell d'actuacions, dins i fora del territori Balear.

**Acció 3.** Establir un espai regular de diàleg i col·laboració entre dones i homes col·laboradors i col·laboradores de TAULA PER AFRICA per a discutir temes de gènere, igualtat i lideratge. Aquestes reunions brindaran l'oportunitat de compartir experiències, plantejar desafiaments i treballar junts en la implementació d'accions concretes per a promoure rols de poder equitatius dins de l'organització.

**Acció 4.** Implementar un programa de mentoria interna en l'entitat , on dones amb experiència en rols de lideratge guiïn i facin costat a altres dones en l'organització per a enfortir la seva participació i desenvolupament en rols de poder.

**Estratègia 3.** Integrar la perspectiva de gènere en tots els processos i activitats de l'organització, des de la planificació de projectes fins a l'avaluació d'impacte, garantint així que s'abordin adequadament les necessitats i realitats d'homes i dones en totes les intervencions de TAULA PER AFRICA.

Integrar la perspectiva de gènere en totes les activitats de TAULA PER AFRICA és essencial perquè contribueix significativament a l'equitat i la justícia dins de l'organització. En considerar les necessitats i realitats tant d'homes com de dones en totes les etapes dels projectes, des de la identificació fins a l'avaluació, s'assegura que les intervencions siguin més efectives i eficients. Això es tradueix en un impacte més positiu en les comunitats a les quals TAULA PER AFRICA cerca servir, ja que s'aborden de manera més precisa i completa les diverses situacions i desafiaments que enfronten homes i dones en el context en el qual opera l'organització. A més, en complir amb els objectius d'igualtat de gènere i apoderament, TAULA PER AFRICA enforteix el seu compromís amb la justícia social i l'equitat de gènere en totes les seves activitats i contribueix a construir un món més inclusiu i equitatiu.

**Objectiu 3.** Sensibilitzar i conscienciar la comunitat que en revolta TAULA PER AFRICA sobre la importància de la igualtat de gènere, el respecte als drets humans i l'eliminació d'estereotips i rols de gènere tradicionals, impulsant la participació activa de les dones en la presa de decisions a tots els nivells de l'organització.

**Acció 5.** Organitzar xerrades per a educar sobre igualtat de gènere i drets humans a persones de la comunitat i a col·laboradors de TAULA PER AFRICA. Aquestes xerrades han d'enfocar-se en la participació de les dones en la presa de decisions i ser dinàmiques i participatives.

**Acció 6.** Crear campanyes en xarxes socials i mitjans locals que destaquin històries d dones fortes i el seu paper en el desenvolupament comunitari. Usar missatges clars i visuals per a conscienciar sobre la importància de la igualtat de gènere i l'apoderament femení.

## **Fases de la implementació de l'estratègia:**

1. Establir un calendari per a les xerrades i campanyes en xarxes socials. Definir els temes clau a tractar en les xerrades i els missatges principals de les campanyes.

2. Designar un equip responsable d'organitzar les xerrades i les campanyes en xarxes socials. Assignar tasques específiques a cada membre de l'equip.

3. Realitzar les xerrades en les dates programades, assegurant-se de comptar amb material didàctic adequat i de fomentar la participació activa dels assistents. Publicar les campanyes en xarxes socials segons el pla establert, utilitzant contingut visual atractiu i missatges clars.

4. Realitzar un seguiment de les accions que culmini amb una avaluació anual amb l'objectiu de monitorar el progrés i realitzar ajustos segons sigui necessari per a aconseguir els objectius de l'estratègia.